



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *S. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 825

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2217

ENTRE :

S. G.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Yoan Marier

DATE DE L'AUDIENCE : 10 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : 16 juillet 2019

DÉCISION

[1] L'appelante n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi, car elle a quitté son emploi volontairement sans justification. L'appel est rejeté.

APERÇU

[2] L'appelante, S. G., a travaillé pour l'entreprise X pendant deux jours. Elle a quitté son emploi le 4 septembre 2018.

[3] Quelques mois après la fin de cet emploi, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a procédé au réexamen de la demande de prestations déposée par l'appelante. Elle a conclu que l'appelante n'était pas justifiée de quitter son emploi, car le départ ne constituait pas la seule solution raisonnable. L'appelante a donc été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi, ce qui a eu pour effet de générer un trop-payé d'un montant considérable.

[4] L'appelante conteste maintenant la décision rendue par la Commission devant le Tribunal. Elle soutient qu'elle a quitté son emploi afin d'aller travailler pour un autre employeur. De plus, elle fait valoir qu'elle était déjà épuisée au moment de débiter son emploi aux X, et que cet emploi était désagréable et difficile.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi aux X?

[6] Si oui, l'appelante était-elle justifiée de quitter son emploi? Autrement dit, est-ce que le départ constituait la seule solution raisonnable pour l'appelante?

ANALYSE

[7] Un prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il quitte volontairement son emploi sans justification. On considère qu'un prestataire est justifié de quitter

volontairement son emploi s'il démontre que le départ constitue la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.¹

L'appelante a-t-elle quitté volontairement son emploi aux X?

[8] Je considère que l'appelante a quitté volontairement son emploi, puisqu'elle reconnaît ouvertement avoir démissionné de son poste.

L'appelante était-elle justifiée de quitter son emploi? Autrement dit, est-ce que le départ constituait la seule solution raisonnable pour l'appelante?

[9] Je considère que l'appelante n'était pas justifiée de quitter son emploi pour les raisons qui suivent.

[10] Au début du mois de septembre 2018, l'appelante, qui était déjà prestataire d'assurance-emploi, a entamé un nouvel emploi dans X. Cet emploi a été de courte durée, puisque l'appelante l'a quitté après seulement deux jours de travail. L'appelante soutient avoir quitté cet emploi afin d'aller travailler pour un autre employeur, l'entreprise X, un producteur de patates. Elle fait aussi valoir que l'emploi chez X était difficile et qu'elle était déjà épuisée au moment de le débiter, car elle avait travaillé pendant la saison du homard quelques mois auparavant.

Assurance raisonnable d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat

[11] Un prestataire est fondé à quitter son emploi s'il a l'assurance raisonnable d'avoir un autre emploi dans un avenir immédiat².

[12] L'appelante a quitté son emploi aux X le 4 septembre 2018 et elle a entamé son nouvel emploi chez X le 30 septembre 2018, soit près d'un mois plus tard.

[13] L'appelante explique qu'elle avait donné son nom auprès d'une agence de placement afin d'être embauchée pour la récolte de patates plusieurs mois auparavant. Elle considère qu'elle

¹ Paragraphe 29c) et article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision *Green c. Canada (Procureur général)* 2012 CAF 313. Cette décision confirme que c'est à la Commission de prouver que le départ était volontaire, et à l'appelante de démontrer qu'elle était fondée à quitter son emploi.

² Alinéa 29c)vi) de la Loi

était «assurée» d'avoir un emploi chez l'un des producteurs de patates de la région dès que la saison des récoltes serait entamée (au début de l'automne), car les gens qui donnent leur nom sont tous éventuellement embauchés.

[14] Toutefois, même si l'appelante était confiante d'être embauchée prochainement pour la récolte des patates lors de son départ de chez X, il demeure qu'elle n'avait pas reçu la confirmation de son embauche par un producteur de patates ni sa date de début. Ces informations lui sont parvenues seulement deux semaines avant de débiter son emploi chez X, alors qu'elle avait déjà quitté X.

[15] La jurisprudence a établi que la notion «d'assurance raisonnable d'un autre emploi» exige que le prestataire, au moment de quitter son emploi, connaisse, à tous le moins, certaines informations précises relativement à sa future situation d'emploi. Par exemple, le prestataire devrait savoir s'il aura effectivement un autre emploi, quel sera cet emploi, pour quel employeur et à quel moment dans l'avenir est-ce que le nouvel emploi débutera.³

[16] Je ne suis donc pas convaincu que l'appelante avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi lorsqu'elle a quitté. Je reconnais qu'elle avait de très bonnes chances d'être embauchée par un producteur de patates de la région pour la saison des récoltes, mais l'appelante ne connaissait pas les détails de cet éventuel emploi ni sa date de début au moment où elle a choisi de quitter X.

[17] Qui plus est, je ne crois pas que le délai en cause dans ce dossier puisse être qualifié «d'avenir immédiat». En effet, il s'est écoulé presque un mois entre sa fin d'emploi dans les pêcheries et le début de son emploi dans les patates. Comme l'a établi la jurisprudence, le mot «immédiat» signifie : «*Qui précède ou suit sans intermédiaire, dans l'espace ou le temps./ Qui suit sans délai; qui est du moment présent; a lieu tout de suite*».⁴

³ *Canada (PG) c. Bordage* 2005 CAF 155, voir aussi *Canada (PG) c. Sacrey* 2003 CAF 377 et *Canada (PG) c. Shaw* 2002 CAF 325.

⁴ *Canada (PG) c. Lessard* 2002 CAF 469, *Canada (PG) c. Traynor*, A-492-94, *Le Grand Robert de la langue française*, 2001

[18] Ainsi, il doit y avoir peu ou pas de délais entre le départ de l'ancien emploi et le début du nouvel emploi. À mes yeux, ceci fait référence à un délai de quelques jours ou, tout au plus, une ou deux semaines. J'estime que le délai en cause dans le présent litige est trop long pour rencontrer cette condition.

Fatigue et conditions difficiles

[19] L'appelante soutient aussi qu'elle était épuisée au moment de débiter son emploi chez X, car elle avait travaillé durement pendant la saison du homard quelques mois auparavant. Lorsqu'elle a débuté cet emploi, elle s'est vite rappelée que les conditions de travail dans le domaine de la transformation de hareng étaient difficiles et qu'elle était trop fatiguée pour effectuer ces fonctions.

[20] Je ne doute pas que la saison du homard est une période particulièrement exigeante pour les gens qui travaillent dans ce domaine. Toutefois, l'appelante a été mise à pied de son employeur précédent le 30 juin 2018⁵. Elle a donc pu bénéficier d'une pause très raisonnable de deux mois avant le début de son emploi aux X.

[21] De plus, l'appelante connaissait bien les conditions de travail dans le domaine de la X, puisqu'elle y avait déjà travaillé dans le passé. Le niveau de fatigue de l'appelante et sa volonté à effectuer les tâches sont des choses qui auraient dû être discutées avec l'employeur avant l'embauche. Une fois que l'emploi a débuté, il est souvent trop tard.

[22] Je n'ai aucune misère à croire que les conditions de travail dans une usine de transformation de hareng ne sont pas faciles. Toutefois, j'estime que l'appelante n'a pas fait la démonstration qu'elle était dans une situation où le départ de son emploi après seulement deux jours de travail était la seule solution raisonnable.

Les autres solutions raisonnables

⁵ GD3-7

[23] Je considère que l'appelante avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Par exemple, elle aurait pu rester en poste jusqu'à ce qu'elle débute ses fonctions chez X.⁶

[24] Si l'appelante était épuisée au point de ne pas pouvoir effectuer ses tâches à l'usine de transformation de hareng, même après une pause de plus de deux mois, elle aurait eu avantage à consulter un médecin avant de quitter. Elle aurait aussi pu tenter de discuter avec son employeur afin d'obtenir un congé ou un accommodement.

[25] L'appelante avait peut-être de bonnes raisons pour quitter son emploi. Malheureusement, il ne suffit pas de démontrer avoir agi de manière raisonnable en quittant son emploi. L'appelante devait démontrer que le départ de son emploi constituait la seule solution raisonnable. Je considère qu'elle n'a pas réussi à faire cette démonstration.⁷

[26] À la fin de l'audience, l'appelante m'a informé que la dette qui lui est réclamée par la Commission lui cause des problèmes financiers importants, puisqu'elle doit s'occuper de ses deux enfants et qu'elle n'a pas la capacité de rembourser. Elle m'a demandé de réduire ou d'annuler le trop payé qui lui est réclamé.

[27] Je sympathise avec l'appelante, mais je n'ai malheureusement pas la compétence pour réduire ou annuler une dette qui a été établie conformément à la Loi.⁸ Seule la Commission a ce pouvoir. L'appelante doit donc s'adresser directement à l'intimée sur cette question.

CONCLUSION

⁶ Voir *Canada (Procureur général) c. White* 2011 CAF 190. Cette décision confirme que les prestataires ont généralement l'obligation de démontrer avoir fait des efforts pour arranger les choses avec leur employeur ou pour trouver un autre emploi avant de prendre la décision unilatérale de quitter leur emploi.

⁷ *Canada (PG) c. Laughland* 2003 CAF 129

⁸ Article 112.1 de la Loi

[28] L'appelante n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi chez X. L'appel est rejeté.

Yoan Marier
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	10 juillet 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. G., appelante